

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2015



L'EQUALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME ET SECURITE

La loi du 4 août 2014 n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (JORF du 9 août), visant à rendre plus effective l'égalité professionnelle, introduit certaines dispositions concernant le domaine de la santé sécurité au travail.

Ainsi, dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques, les entreprises devront dorénavant **tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »** (Code du Travail, article L.4121-3 modifié).

Il s'agit là d'une évolution substantielle qui mérite quelques commentaires.

Dans l'esprit, il s'agit de rendre cette approche de différenciation systématique, et pas simplement ponctuelle sur certains risques.

La méthodologie de démarche d'évaluation va devoir être adaptée en conséquence pour satisfaire à cette nouvelle exigence.

En arrière-plan, il en va de la responsabilité de l'employeur sur le terrain de son obligation de sécurité (de résultat), dont la portée se trouve ainsi élargie et renforcée.

Il s'agit incontestablement en pratique d'une nouvelle contrainte juridique qui ne facilitera pas la démarche des entreprises dans le cadre de la mise en place ou de la mise à jour de leur document unique.

En effet, une fois ce principe posé, **la loi ne définit pas pour autant de mode d'emploi** (elle est notamment d'application immédiate et ne prévoit pas de texte réglementaire d'application).

L'aboutissement de l'évaluation des risques étant la mise en place de mesures de prévention appropriées, **cela devrait logiquement pouvoir déboucher sur des différences de traitement entre hommes et femmes en vue de corriger les écarts** liés à des différences d'exposition.

Certains articles du Code du travail prennent déjà en considération une différence (par exemple l'article L4145-9 interdit aux femmes le port de charges de plus de 25 kg contre 55 kg pour les hommes)

Une difficulté se profile néanmoins : **quid du risque de discrimination ?** La loi n'exclut pas la discrimination à raison du sexe dans le domaine de l'hygiène-santé-sécurité, même si ce n'est pas sur ce terrain qu'on la retrouve habituellement.

« Positive » ou pas, la discrimination est contraire à la loi et réprimée pénalement. Il peut être admis l'existence de différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (cf. C. Trav., L1133-1 et L1142-2).

La protection de la santé constitue bien entendu un objectif légitime, mais la loi n'autorise à prendre en considération ce motif qu'en ce qui concerne les différences de traitement fondées sur l'âge (C. Trav., L1133-2), et non sur le sexe.

Le sujet étant sensible, il est regrettable que la loi soit muette car elle crée une obligation sans l'accompagner d'une sécurité juridique suffisante.

L'enfer étant bien souvent pavé de bonnes intentions, on peut imaginer la situation d'une entreprise se retrouvant « piégée » d'avoir pris des mesures de prévention différenciées : **les salariés bénéficiant de mesures moindres pourraient invoquer la discrimination pour solliciter l'application des mêmes mesures** (ou leur nullité), **et à défaut, invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** pour obtenir une indemnisation ...

Nouvelle obligation, nouveaux risques ; en bref, une certaine prudence est donc de rigueur dans la mise en œuvre de ce nouvel axe d'évaluation des risques professionnels.

(Me Sébastien MILLET pour preventica.com)

L'ABSENCE D'EVALUATION DES RISQUES PEUT S'AVERER COUTEUSE

Le respect par les employeurs de l'obligation d'évaluer les risques n'est pas spontané. En effet, les entreprises rechignent parfois à identifier des risques qui, quand ils ont été mal évalués, peuvent mettre en cause leur responsabilité s'ils se réalisent. Il faut pourtant arriver à les convaincre que **l'abstention s'avère plus coûteuse que l'évaluation**. Il y a bien sûr la violation de l'obligation formelle, sanctionnée par une contravention selon l'article L. 4741-1 du Code du travail, mais cette disposition est peu utilisée et peu dissuasive.

Les conséquences réelles d'une non-évaluation sont plutôt à examiner sur le terrain du droit pénal ou de la faute inexcusable. Si la non-connaissance du risque pouvait constituer une circonstance atténuante pour l'employeur auparavant, elle devient une circonstance aggravante dans le nouveau régime de l'obligation de sécurité de résultat.

Elément à charge

Ainsi, pour les juges, la non-fourniture du document unique d'évaluation des risques est déjà un élément à charge. En effet, comment déterminer si l'employeur a pu ou non avoir conscience du risque, et donc pu commettre ou non une faute pénale, s'il n'a pas pris la peine de se pencher sur les risques en essayant de les évaluer ? Comment un juge du tribunal des affaires de Sécurité Sociale, face à un recours en faute inexcusable, pourra-t-il exonérer l'employeur pour absence de conscience du risque s'il ressort du dossier qu'il n'a pas essayé d'en prendre connaissance ?

Dans ce type de dossier, l'employeur doit se doter des "moyens de savoir", sous peine de perdre son procès.